

教育未来創造会議
ワーキング・グループ
第1回議事録

教育未来創造会議担当室

教育未来創造会議
ワーキング・グループ（第1回）
議事次第

日時：令和4年1月24日（月）16:30～18:28

場所：文部科学省省議室

1. 開会
2. ワーキング・グループの主な論点等について
3. 自由討議
4. 閉会

（配付資料）

- | | |
|-------|---|
| 資料1 | ワーキング・グループにおいて議論いただく論点（案） |
| 資料2 | 参考資料集 |
| 資料3 | 参考データ集 |
| 資料4 | 有識者構成員資料 |
| 参考資料1 | 教育未来創造会議ワーキング・グループの開催について
（令和3年12月27日教育未来創造会議決定） |
| 参考資料2 | 教育未来創造会議ワーキング・グループ構成員 |

○清家座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまより第1回「教育未来創造会議ワーキング・グループ」を開会いたします。

12月27日に開催されました教育未来創造会議におきまして、末松大臣より本ワーキング・グループの座長に指名されましたので、司会進行を務めさせていただきます。

皆様方には、御多忙の中御出席賜りまして、誠にありがとうございます。

本日は、池田副大臣、鰐淵政務官に御出席いただいております。末松大臣は公務により、17時45分頃から御出席と承っております。また、阿部構成員は17時30頃からの御出席、東原構成員の代理として、本日は株式会社日立製作所執行役専務CHRO兼コーポレートコミュニケーション・オーディット責任者の中畑様が御出席でございます。それから、安宅構成員におかれましては、所用のため御欠席となっております。

まず最初に、池田副大臣、そして鰐淵政務官から御挨拶をお願いいたします。

池田副大臣、よろしくをお願いいたします。

○池田副大臣 ありがとうございます。

改めまして、皆さんこんにちは。文部科学副大臣兼教育再生担当副大臣を務めております池田佳隆でございます。

委員の皆様方におかれましては、昨年末に開催いたしました教育未来創造会議に引き続きまして、教育未来創造会議ワーキング・グループのメンバーとして本日参画していただきましたこと、改めて感謝を申し上げたいと思います。誠にありがとうございます。

教育は国の礎であります。そしてまた教育は国家百年の計であります。本会議で取り扱います大学等の機能強化、学びの支援、そして学び直し、これらの推進は、いずれも日本国最重要資源と言っても過言ではない、国民の英知を培うために待ったなしの重要課題であると私は考えております。

本日も、高等教育をはじめとする教育の在り方や、教育と社会との接続の多様化・柔軟化に関しまして、構成員の皆様方から多様かつ積極的な御意見を頂戴いたしまして、我が国の未来を担う、国民の英知を培うために何ができるのか、何をせねばならないのか、国家の礎を創造できるような議論を深めていただきたいと思いますと考えております。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、鰐淵政務官、お願いします。

○鰐淵政務官 御紹介いただきました文部科学大臣政務官、また教育再生担当大臣政務官の鰐淵でございます。よろしくをお願いいたします。

昨年末開催されました第1回教育未来創造会議に私も出席をさせていただきました。その中で、限られた時間ではございましたが、委員の皆様から貴重な御意見を賜り、興味深く拝聴させていただき、また勉強させていただきました。本当にありがとうございました。

本日以降のワーキング・グループでさらなる議論を行っていただきますけれども、私からは、女性や社会人も含めた我が国の持続的成長を支える人材育成の方策、また奨学金制

度の充実など、学びの環境支援等について、ぜひとも検討を深めていただきたい、そのことを期待し、お願い申し上げたいと思っております。

委員の皆様におかれましては、それぞれの御知見や御経験を踏まえて、闊達に御議論いただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は大変ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、私のほうからも一言御挨拶をさせていただきたいと思っております。

この会議を皆様の自由闊達な議論の場とすることができるよう努めてまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。

私自身の問題意識は、前回申しましたように、個人や社会の豊かな未来と、それをつくるための教育の未来という2つの未来の側面から考えていきたいということでございます。

私自身はもともと労働経済学という、経済学で労働の問題を考える分野の研究者です。特にその中でも人口の少子高齢化の下での人材や労働市場の問題を分析してまいりました。その観点から、日本の社会と個人の未来は教育にかかっているということ、確信もしているところでございます。

少子高齢化が社会全体にもたらす最も深刻な課題は、社会の支え手である労働者の数が減ってしまうということです。労働者が減れば国内の生産も減り、また、労働者の受け取る賃金総額も減りますから、国内の消費も減ってしまいます。つまり、マクロ経済のサプライサイド、供給面と、ディマンドサイド、需要面で、成長の大きな制約になるということです。

さらに、労働者の数が減ってしまいますと、労働者の賃金から労使折半して支払われる社会保険料の収入も減りますので、社会保障制度の持続可能性も低下してしまうことになってしまいます。

そこで、これに対処するために大切になるのは、生産性の向上です。労働者の数が減っても、それを埋め合わせるだけの生産性向上を実現できれば、生産は維持できますし、また、その生産性向上分をしっかりと賃金に分配することによって、労働者の数は減っても、労働者に支払われる賃金総額を維持することも可能でございます。こうした生産性向上は、設備投資などの物的資本投資とともに、教育訓練などの人的資本投資によって実現されます。

そして、この人的資本投資の場となるのが、学校教育と企業内の能力開発であり、特に学校での教育は仕事能力に直接結びつく部分だけでなく、仕事を通じて能力を身につける、企業内、職場での能力開発を効率よく実現するための基礎能力を身につけるという意味でも大切です。

少子高齢化は個人にも大きな影響を与えます。それは個人の職業人生を長くするということです。今申しましたように、労働者の数の減少を埋め合わせるために生産性の向上は不可欠ですけれども、それと同時に、人口減少下において、少しでも労働者の数を維持す

る、減り方を抑えるような方策を講じることも必要でありまして、そこで大切になることの一つは、高齢になっても社会の支え手として労働力にとどまってもらえるようにするということでもあります。

そこで課題になるのは、高齢になってもしっかりと仕事能力を維持できるかどうかということになります。そのためには、生涯にわたる能力開発を必要とするわけです。長くなる職業人生の間には、大きな技術変化や産業構造の転換などもより多く経験することになりますから、知識や技術を学び加える必要性も高まってまいります。生涯現役社会と言われるものは、実は生涯能力開発社会あるいは生涯学習社会でもあるわけです。

このため、これからの学校、特に高等教育機関には、若い学生に職業人生を始める前の基礎能力をしっかりと身につけてもらうことと同時に、職業人生の中途にある人たちに有効な学びの機会を提供していくことも求められるようになって考えております。

少子高齢化の時代に社会の持続可能性を高めるためにも、また、個人の職業人生をより豊かにするためにも、生涯にわたる能力開発は不可欠です。そこで、教育あるいは教育機関の果たす役割はますます大きなものになると改めて考えているところでございます。

皆様方におかれましても、それぞれの関心分野から、教育について様々にお考えをお持ちだと思います。それらを互いに意見交換することで、社会と個人のよりよい未来をもたらすための教育の未来の在り方について考えていければと思っておりますので、ぜひよろしくお願ひ申し上げたく存じます。

それでは、議事に入らせていただきます。

本ワーキング・グループの運営及び構成員については、事前に事務局より参考資料1及び2としてお送りしております通りでございます。

教育未来創造会議は、高等教育をはじめとする教育の在り方や教育と社会との接続の多様化・複線化について議論を行うことが設置目的となっておりますが、本日は大学等の機能強化と学びの支援の充実、学び見直しの推進の3点を中心に議論を進めたいと考えております。

まずは事務局より、資料1、ワーキング・グループの主な論点案について、御説明をお願いいたします。

○瀧本室長 本会議の担当室の室長を拝命しております瀧本と申します。

お手元に資料1を御用意願います。

この資料は、12月の親会議で示しました主な論点を踏まえつつ、有識者の皆様からの御意見や各省の大臣からの御発言も踏まえて、肉づけ、具現化したものでございます。事前にお送りしておりますので、私のほうからは簡潔な御紹介にとどめさせていただきたいと思っております。

まず、資料1の1ページ目、大きな1番として「総論」を立てさせていただきました。1つ目の○として「基本理念」、2つ目に「あるべき社会像」、そして3つ目に「目指すべき人材育成に向けた方向性」ということで、皆様からいただいた意見を整理させていた

だいたつもりでございます。

特に「基本理念」のところでは、清家座長からもございましたけれども、教育の在り方の創造、教育による未来の個人あるいは社会の創造といった点についての事柄、人は国家なりという点や教育投資の重要性などについての御指摘もいただきました。また、生きていく力と柔軟な知を育む教育についても、基本理念として整理をさせていただきました。

「あるべき社会像」についてですが、いずれも大事なポイントではありますけれども、2つ目のポイント、多様な人材が能力を最大限発揮できる社会として、ジェンダーギャップ指数の改善あるいはグローバル化の進展等についての御指摘をいただきました。4つ目のポツでは、地球規模の課題である脱炭素社会の構築、SDGsへの貢献等についての御指摘もいただいたところです。

3つ目の○ですが、「目指すべき人材育成に向けた方向性」としては、好きなことにめり込む、もしくはビジョンをつくり上げることができる人材の育成などについての御指摘をいただいております。4つ目から6つ目のポツにございますとおり、デジタル等々の分野における、例えば科学技術ないしは地域振興の重点分野を牽引する人材の育成、グローバル・地域課題を解決できる人材の育成、起業家精神の涵養等についての御指摘もいただいたところであります。その次のポツにございますが、予測不可能な時代に必要な文理の壁を超えた普遍的知識・能力を備えた人材の育成といったこと、理工系におけます女性の増加といった点についても御指摘をいただきました。2ページ目の冒頭に、年齢、性別、地域等にかかわらず誰もが学び活躍できる環境整備の重要性についても御指摘いただいたところです。

大きな2番目として「各論」の整理をさせていただきましたが、丸括弧で合計4本の柱を立てております。

1つ目は「産学官で取り組むべき論点」。2つ目は「大学等の機能強化に向けた論点」、先般12月に示した3つの柱の1点目の部分です。3ページ目を先に目を通していただきますと、「学びの支援の充実に向けた論点」と「学び直し（リカレント教育）の推進に向けた論点」ということで、各論を整理させていただいたところでございます。

2ページに戻っていただきますと、最初の丸括弧の産学官につきましては、1つ目のポツで未来を見据えた産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿の提示の必要性、3つ目で重点分野を扱う国内外の大学等、研究機関、自治体等のネットワーク化の必要性、この項目の最後に「コロナ禍で」とございますが、停滞してしまった国際的な学生交流の建て直し等についての御指摘もいただいたところです。

次の丸括弧「大学の機能強化に向けた論点」では、最初のポツですが、学部等の再編・拡充など重点分野を牽引する人材の促進ということで、設置要件の見直し、先導的に再編等に取り組む大学等への支援重点化等についての御指摘もいただいたところであります。

3つ目から5つ目にありますとおり、高専、専門学校、専門高校等を含めた機能強化、地域における大学の充実強化、あるいはそこに対する自治体の取組への支援、女性活躍プ

プログラムの強化といった点も御指摘をいただいております。

その次で、人文社会科学と自然科学との融合による総合知創出の重要性、教養教育の強化、あるいはその次で博士課程学生の研究の改善とか教育内容の改善といった御指摘、さらには知識と知恵を得るハイブリッド型教育への転換促進などについての御指摘もございました。

また、ページの最後ですが、委員の皆様からものづくりであったり、課題解決であったり、探求的な教育であったりという初等中等教育にわたる御指摘もいただいたところでございます。

3 ページ目ですが、学びの支援については、論点で示されていた出世払いを含む教育費等への支援、あるいは自治体や企業による奨学金の返還支援や、特に博士課程学生に対する支援についての御意見をいただいたところで。

最後の学び直し（リカレント教育）に関しては、DXを活用した教育体制の構築や、特に高齢者に対するその活用の支援といった点。2つ目で費用、時間等の問題を解決するための支援や、大学におけます社会人向けプログラムや支援策の情報発信といった点、さらには学習歴の可視化など、キャリアアップにつながるような企業等の評価といった点も重要であるということでもいただいております。

企業自身による人材育成への支援に関しては、計画的な人材育成のほか、ファクトリーサイエンティストの育成などについての御指摘もいただきました。

最後ですが、企業におけるデジタル分野の人材育成のために、大学等の貢献など、産学官での多様で柔軟な連携等についても御指摘をいただいたところでございます。

この資料は現時点での論点案でございまして、本日いただく御意見なども踏まえましてさらにバージョンアップをしながら、よりよい提言に向けて整理をしまいたいと考えております。

私のほうからは以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここから有識者構成員の皆様方から御意見をいただきたいと存じます。御説明いただきました論点に沿ってお1人5分程度で御発言をいただければ幸いです。

12月27日の親会議では、論点案のうち、皆様方から総論的な視点から多くの御発言をいただいたところでございます。本日は、もちろんそうした総論的な部分で補足がありましたら御発言をいただければと思いますけれども、主に各論の部分を中心に議論を進めたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、オンラインで入っておられる方々からまず御発言をいただきたいと存じますので、恐縮ですが安孫子構成員より御発言をお願いします。

安孫子さん、よろしく願いいたします。

○安孫子構成員 ニトリの安孫子です。よろしく願いいたします。

私のほうからは「北海道での産学官連携によるみらいIT人材育成」という、今、ニトリ

が取り組んでいる事例について5分で紹介していきたくと思っていますので、よろしくお願いいたします。

まず、1ページ目ですけれども、私たちが北海道を元気にしたいと思ってこの企画を立ち上げたのは2019年、ここから始まります。私どもの社長であります白井が、北海道にお世話になった私どもの会社が北海道にぜひ貢献したいということで、着目したのが北海道の労働生産性の低さになります。全県平均447万円に対して、北海道が当時372万円と、下から5番目というところ、ここを何とか盛り上げて、ぜひ労働生産性に貢献できるような人材、そして産業を育成できないかと考えました。

もう一つは、ITの拠点として北海道が新しく進化できないかというロマンを立ち上げて、この企画を札幌市と連携して、北海道大学のほうに持っていったという流れがございます。

5か年計画としてこの協定計画を結び、IT人材の育成、IT拠点といったものに進化できないかという目標を掲げて、労働生産性向上や経済活性化のために動き出したという流れになります。今は北海道も入りまして、4者協定でこの活動に取り組んでいます。

次のページをお願いします。

この4者連携協定の連携項目は3つあります。1つは新しい社会デザインに資する研究の推進を行っていくことと、高度情報科学分野の人材育成を行っていくこと。3つ目が、若年層にもIT人材教育を拡大していこうという思いです。この3つの連携項目をそれぞれ4者が役割分担いたしまして、この活動に取り組んでいます。

ニトリは、その中でも北大と連携し、寄附講座の開設や研究を共に行っていくような活動をやっております、その具体的な活動については、この後御説明させていただきます。

次のページです。

「みらいIT人材」育成事業ということで、小学生、中学生、高校生の分野は、北海道と札幌市が主に連携して活動しています。大学生、大学院生、社会人の分野を北大と私どもニトリが連携して活動しているところです。

その中で、私たちが行っている実践型研究と挑戦型研究について、詳細を御説明させていただきます。

次のページです。

実践型研究が、まず北大とニトリが取り組んでいる短期、約1年間の研究になります。ニトリからデータとテーマを提供しますが、このテーマはニトリのいろいろな部署から公募されて、70ぐらい集まるのです。その中で北大と協議をしまして10未満程度に絞り、そのテーマごとに研究者を北大内で公募して、研究チームを組んで、1年間ニトリと共にこれを研究しながら成果発表に結びつけ、それがよい結果になりましたら次のシステム開発にさらにつながっていくというようなことを繰り返しやっているところです。

今はニトリからもこういった取組に社員を参画させ、北大側も教授だけではなく学生を広く募るようになりまして、広げているところになります。

もう一つ、挑戦型研究ですが、これは中長期、5か年の計画の中で進めている研究テー

マになりまして、ニトリから若手の社員を1人北大のほうに派遣し、ニトリの社員と北大側の研究の方々が一緒に取り組んでいるテーマになります。

テーマは、店内のお客様の動作を見ながら、それをAIが分析して、興味がどこまであるのかという判定から、販売につなげる仕組みにしていこうという試みであります。

このように研究しているものが、去年1月に国際学会で発表、そして12月には特許出願、そういったところまで進捗しているところです。

最後です。北大との協業は、寄附講座としてニトリが出資し講座を設けて、企業の様々な事情をお互いを知ることから、さらに研究につなげていこうというお話をさせていただいています。その結果、日経マイナビで2022年、大卒で北海道の就職企業人気ランキングが1位になりました。去年はランク外だったのが、北海道のこの取組が少し関与できたのかなと思います。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、大坪さん、よろしく願いいたします。

○大坪構成員 皆さん、こんにちは。大坪です。お願いします。

今日、資料はございませんので、口頭で説明させていただきます。

私が何をやっている人かというのは前回の資料で提示させていただきましたけれども、後継者難の中小製造業をグループ化し経営している経営者として、各社の製造技術を伸ばし、世の中に貢献することを目指しております。宇宙のごみ掃除や、人工衛星部品の設計製造、超電導ワイヤーの研究、自社開発のオーディオ機器など、中小企業から様々なイノベーションなものを生み出しています。

そもそも私が何でこういうふうになってきたかということ、今日はこんな話でいいのかと思ったのですが、ちょっと振り返ってみます。

私は小学校6年生のときから進学塾に行きまして、そこから中学受験をして中高一貫教育を受けました。その後、大学に入って機械工学を学びました。理系で大学に行くと、大学院に行こうということで、惰性的ように大学院に入って、その裏には不純な動機があって、スキーがとにかく好きだったので、それを続けたくて大学院まで行きました。

そんな中で、普通によくあるパターンで生活してきて、あまり目的意識もなく育ってきたのですが、私は大学院を出てからベンチャー企業に入ったのです。そこで大きく変わりました。今までは答えがある勉強をしていたのですが、自分で自分の答えをつくらなければいけない状態に急に放り出されて、そこでものすごくパニックになりました。ここから初めていろいろ勉強するようになったと思っています。

さらに、私はベンチャー企業から自分の祖父がつくった会社に戻って、ものづくり企業に放り込まれて、そこで町工場の3代目経営者として、さらに答えがない状態から何かをやるようになりました。

ここで本来の勉強の意味を始めて知ったかもしれません。これまで答えを出すために、

受験のためにやってきた勉強と、自分で答えを生み出さなければいけない勉強とは、大きく違うなど。今の教育の流れだと、今まで自分で答えを生み出さなければいけない勉強には全く触れないで来てしまったなと思っております。

一方、自分の娘は大学まで一貫教育のところに行っていて、そこは大学受験がないのです。そうすると、英語の授業ではディベートや第二外国語の勉強、数学や物理でも目的意識を持った勉強をしていたりとか、これは大分違うなということで、非常にいい機会だなと思っていました。

あと2点ほど。理系が少ないというのをこの前資料を頂いてびっくりしました。思ったよりもものすごく少ないなと思いました。私は前から申し上げているのですけれども、小学校の先生はほぼ全員文系で、理系の算数とかが将来どんなふうに使われているかを結びつけて、自分事として生き生きと目を輝かせながら熱意を持って教える先生は普通の小学校にはあまりいなかったと思うのです。もちろんいると思うのですけれども、私はあまり巡り会っていないです。

算数嫌いになってしまっただけで理系に行かなくなるというのは非常にもったいないなと思っています。こちら辺は全ての先生がそのようになるかといったら難しいかもしれないのですが、今、オンライン授業や、コンテンツさえあればみんなユーチューブで学べる時代なので、それこそ日本や世界の中で一番うまく算数を教えられる先生の授業をみんなで見ればいいのではないかと考えています。今、オンラインとか、コロナ禍でこういう授業になっているので、そういう教育方法、例えば担任の先生は自分が算数を教えるのではなくて、その生徒の進捗具合を見て、それに対して最適なコンテンツを用意するような、コンシエルジュのような動き方をすればいいのではないかと考えておりました。これは主に小学校の授業の話かもしれないですが、その後の教育でもずっと続く問題かなと思っています。

もう一点だけ、私は大学院のときに機械科を出たのですが、先ほど頂いた資料の中で、世の中で求められているのは機械科が一番多いというのは正直びっくりしました。私が大学のときは二十数年前なのですからけれども、既に機械科は古い勉強だと言われていました。そこに新しいものはないから、ほかと結びつけて新しいことをやってと言われたのです。でも、実は今、昔からあるものを学ぶことはすごく重要で、これがないと新しいイノベーションを生む基がないのです。大学の教育というと、アカデミアの領域は新しいもの、誰もやっていないものを求めて、老後も深めていけるかもしれないのですが、一般的にあるすごく深いものを深く学んでいって、次のイノベーションにつなげるという勉強が実はすごく重要だと私は感じております。

それには時間がかかって、博士課程とかもすごく重要だと思うのですが、今、日本で博士課程を取った人が職を探しているような状態になってしまっている。ものすごくもったいないなと思っていて、博士課程を取ったのだけれども就職先がないとか、研究機関に行けないとか、ポストがないとか、悩んでいる人がいまだにいるというのはすご

くもったいななと思っておりました。

長くなってしまいましたけれども、私がふだん思っている今の問題提起みたいな感じになってしまいましたが、そういうことを考えておりました。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、加藤構成員、よろしく願いいたします。

○加藤構成員 お願いいたします。

事前提出の資料は、皆様、お手元にございますでしょうか。

ありがとうございます。では、こちらで御説明をさせていただければと思います。

表紙をめくっていただいて、「前回の総論と補足」と。前は初回ということもあり、総論をお話しさせていただきました。

今日は、そこからさらに踏み込んでお話ししたいなと思っておりますけれども、教育は18歳までやって、あるいは22歳までやって、大学院に行ったら24歳までやって、それで終わりというものでは決してないと思うのです。もちろんその前提でこの会議はスタートしていると思いますが、教育効果の最大化のためには「一生涯学び続ける意識」を国民がどうやったら持てるかという、国民の意識の部分がすごく大事ではないかと思っております。

アクティブラーニングと言われるものは、アウトプットを前提とするとインプットの効率を最大化するというものなのですが、例えば私が講演をするときに、30分後に皆さんに1個質問をしてもらいますねと言っておくと、皆さんの聞き方が全然違うのです。何か聞かなければいけない、発言しなければいけない。なので、「一生涯学び続ける意識」「学びのモチベーション」を高めるにはどうしたらいいか、そういう仕組みにしていけないと、幾ら制度を整えても、馬を水場に連れていくことはできても水を飲ませることはできないことになるのではないかと思います。

1枚めくっていただいて、学びのための学びは全然否定しないのですけれども、大学教授や研究者になる人はほんの一部だと思います。多くの人にとって、一生学び続けるモチベーションは、新しい仕事に就くとか、キャリアアップする、給料が上がるということが大事だと思うのです。なので、今、経産省でされている「未来人材会議」と本会議との連携、産業界と教育機関を一気通貫させる形での人材育成の在り方、雇用や労働をめぐる論点はすごく大事だと思います。

上記は重要ながら、「教育、学習は教育機関の仕事」である、産業界の仕事ではないという役割分担はちょっと危険だなと思っていて、特に社会人にとっては、既に答えがあって、その知識をテキストや授業から学んで正解を言えるようになるというよりは、課題発見や、そもそも何も答えがないところから新たな方向性を見つけて、実践して、失敗して、また繰り返していくほうが圧倒的に比率が高いのです。なので、社会人のリカレント教育といったときに、大学に行き直すとか、資格を取得するとか、留学するというのを制度として整えたり、国民に啓発したりするというものは、学びは学校でやるものというか、

産業界と教育機関を分断するようなステレオタイプになりがちな、危険な政策ではないかと思っています。

4 ページ目、雇用の流動性と学びの関係は二つに一つかなと思っています。教育学者のデービッド・コルブさんという人がいますが、この人が、社会人の学びの7割は今やっている仕事から学んでいるとおっしゃってしまっていて、かつ、それを学びにできる人とできない人がいるのですけれども、どのようにすれば学びにできるかといったら、図にあるように実際の経験をする。試行錯誤をする。失敗したり、成功したりするということの振り返りをする、省察する。それを抽象的に概念化する。応用化できるようにする。新たなトライアルをする。この繰り返しによって、人はどんどん学んでいくということです。これが「デービッド・コルブの経験学習モデル」を実践できるスキーム、「働く」と「学ぶ」のシームレスな連携です。新卒一括採用をして企業内ジェネラリストの中で経験学習モデルをやってしまうと潰しの利かない人材になってしまうので、雇用の流動性ととも、潰しの利く経験学習モデルを回せるか。

ちょうど昨日のニュースで、三井住友海上、大企業ですけれども、課長昇進の条件として、出向もしくは副業などの他社の経験を前提条件にするというニュースが出ていました。大企業がよそに武者修行してこいというのは今までもあったのですが、課長昇進の条件にするというのはなかなか珍しいかなということで、日経でもニュースになっていました。

こういったところを意見として申し上げさせていただきました。ありがとうございます。
○清家座長 ありがとうございます。

それでは、関山構成員、よろしくお願ひします。

○関山構成員 関山です。ありがとうございます。

私のほうも今日は資料がないのですけれども、総論と各論を横断的にお話しできたらと思っています。

この資料を読ませていただきまして、とにかく基本理念とかの内容についてはほとんどすばらしい内容なのではないかと感じております。特に基本理念の一番最初のポツですけれども、教育による未来の個人の幸せというところがまずしっかりと書かれていて、ここについては本当に100%同意します。

私も今、会社で研究開発的な仕事をしているのですけれども、一方で保育園も運営しておりまして、60名ぐらいの子供たちをお預かりしているのですが、まさに教育というのを考えたときに、何で教育が必要なのかと考えると、子供たちがとにかく幸せに生きてほしいということに尽きるということがございまして、そういったところに教育の目的はあるべきだと私個人としては思っております。

そう考えたときに、大人になってから、例えば子供たちであつたりに対して、その子供たちの幸せをすごく願うとか、もちろん自分の大切な人たちの幸せを願うということは、多くの方は実現できていると思うのですけれども、実際に社会に出たときに、一緒に働いている上司だったり部下だったり同僚だったり相手先の企業の人だったり、そういう方々の

幸せを本当にどこまで心の底から願えているのだろうかということを考えたときに、間違いなく心の底からステークホルダーの方々の幸せを願えている方がどれぐらいいるのかなという気がしております。

私どもがやっているSpiberという会社がございまして、その目的は人類の幸せだったり、人々の幸せのサステナビリティに会社として、チームとしてどう貢献していけるか、これが存在意義なのですけれども、幸せをとにかく中心に考えていくとか、逆に言うと、こういうところをしっかりと考えてきた人、自分の頭で例えば死について、生について、幸せについて、世界とか社会だったり、自分との関わりについてしっかりと考えてきたのだろうなという方が今、会社の中で物すごく活躍していると思っているのです。そういうことをしっかりとゆっくりじっくり考えられるような時間やゆとりを子供たちだったり、大人だったり、本当に全ての人たちに提供していくということは、社会全体としてすごく大切なのかなということを思っていました。

あと、様々なところに産学官で連携してというような文言が入っていたと思うのですが、まさにそのとおりだと思いつつ、例えばそこに家庭や地域コミュニティといったところとの連携もぜひ入れていくべきなのではないかというのが一つ思ったことです。

これは簡単に申し上げますと産学官だけではなくて、コミュニティ全体で教育に関わっていくということを、家庭の中でもそうですし、地域コミュニティの中でもそうですし、猛烈に仕事をしていく、いわゆるお仕事をしている人たちだけではなくて、本当に多くの方々がコミュニティは支えられていると思うのですけれども、そういう人たちが教育について、みんながみんな自分たちも教育に関わらなければいけないコミュニティの中の一人なのだという意識を持っていかないと、よく言うと分担なのですけれども、今の社会が分断されているとも言えると思ひまして、そうすると家庭にひずみが行ってしまう、ひずみはどんどん弱いところに行きますので、最終的には子供たちに行ってしまうことがあると思ひまして、特に仕事に猛烈に携わられていて、物すごく成果を出されていて、一般的に優秀と言われる方々が世の中のいろいろな仕組みや方向性を決めていくような構造になってしまっていると思うので、コミュニティ全体としていろいろな人たちを包括して、全員が教育に関わっていくという意識を持って、実際にそれを体現しているべきだとは思うのですけれども、そういった視点は入れていけるといいのかなと、これを拝見させていただきまして思ひました。

ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、高橋構成員、よろしくお願ひいたします。

○高橋構成員 高橋でございます。よろしくお願ひいたします。

事前資料を見ていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

私が特に本会議で議論したい点といたしましては、前回もお話しさしあげたのですけれども、STEM教育の部分です。環境問題にせよ、デジタル化にせよ、テクノロジーは新しい

経済社会をつくっていったって、環境問題を解決していくためにも必要なものにもかかわらず、海外ではSTEM系の学生が増えているけれども、日本では何と減っているという現状がございまして、STEM領域を専攻する学生を増加させていく、特に女性の増加に対して力を入れていく必要があるということが1点。あとは、高い付加価値を生み出すような修士・博士人材の増加というところを特に挙げさせていただいております。

1つ目のSTEM領域を専攻する学生、特に女性の増加というところは、今回の会議のスコープが高等教育以上ということなのですけれども、女子中高生の理系選択を増やしていくために必要な環境を整備する必要があるだろうと思っております。

3ページ目に行きまして、弊社はゲノム解析を扱っている企業なのですが、弊社の従業員の全体の女性比率が53%で、そのうち、いわゆるゲノム解析業務などを行う研究開発部、理系職の女性比率が約70%なのです。

社内の女性にヒアリングをしたのですが、なぜ中高生のときに理系進学したのかということです。

1つはやはり興味関心というところで、学校の勉強で面白い先生がいたとか、生物の先生の授業がとてむわくむわくする内容だったとか、興味関心を身近なものとして感じることができる機会が必要なのかなと。

あとは家庭環境で、父親や母親が科学への親しみがあつたとか、特に反対されなかったという、親や先生の理系進学への理解が共通してあつたかなと、定性的なものですが、もありました。

4ページ目に、事例としましてSTEM領域を専攻する女性の増加というところで、今、私が特任教授を務めさせていただいている東北大学では、博士課程の女性比率が4.5%から30%以上になっておりまして、実際に東北大学の周りの地域の中高生たちに、大学院生がこんな研究をやっている、こんなに面白いのですよという話をしに行くという取組を行っていることもあって、どんどん伸びているという事例もございます。

5ページ目ですけれども、民間での取組事例としては、メルカリ創始者の山田さんが設立したD&I財団というものがあつて、特に女性の中学生が理系を選択すると奨学金を与えるという仕組みをしまして、理系女性の体験を身近に感じることができるイベントなどの機会の提供も行っていたりしますので、こういった取組が少しずつ増えていくと、STEM領域の女性比率も上がっていくのではないかと考えております。

6ページ目からは、2つ目の論点の高い付加価値を生み出す修士・博士人材の増加です。皆さんも御存じのとおりかもしれないのですが、今はそもそも大学院の入学者数、博士号取得者は伸び悩んでいるという状況です。先ほど大坪様もおっしゃっていましたが、博士号を取った人が職にあぶれてしまうという就職難がある。なぜかという、博士取得者の働き方は、これまでは大学のポストの数と学生の方が一致していたけれども、今は一致していないので、単純にこれまでのように博士号を取ったらアカデミックポストというわけではなくて、民間企業に行ったり、それこそ起業したりとか、キャリアが多様

化している。キャリアが多様化せざるを得ないという状況をまず認識して、その環境変化に合わせた育成カリキュラムをつくっていく必要があるかなど。

大学院というと、基本的に専門性を高めていくところですがけれども、今回のテーマの一つにもある総合知というところが必要かなと思っています。

7ページに行きますと、今お話ししたことです。博士号修了者の就職先イコールアカデミアという概念はもう古い、その概念は崩れていまして、多様化するキャリアに合わせた教育内容にしたほうがいい。

8ページ目、日本の大学にはダブルメジャー制度がないということもあるので、自然科学系の人で政治経済や経営を学ぶ、人文科学系の人でAI技術を学ぶといった総合的な教育が、博士号取得者にも必要なのではないかなと思っています。前回は申し上げましたとおり、経済的なサポートというところです。

以上です。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、日比野構成員、よろしくお願いいたします。

○日比野構成員 日比野でございます。

お手元に私どもの資料をお持ちかと思っておりますので、御覧になりながら聞いていただければと思います。よろしくお願いいたします。

これから申し上げますことは、既に暮れの本会議で申し上げたことをより詳しく具体的にお伝えしたいと存じます。

私どもも、本ワーキングの議論の論点の総論にまとめていただきました基本理念やあるべき社会像、あるいは目指すべき人材育成の方向性等とおおむね一致するものでありまして、各論の一部として私どものDX人材養成とリカレント教育の提案をさせていただきます。

資料の2ページを御覧ください。私どもの大学の自己紹介でございます。

京都にある8学部15学科、在学生約5,500名の規模の大学でございます。

京都という地域の特徴あるいは社会に開かれた教育・研究を特徴としていること。そして、情報工学科ができたのですけれども、これの教育・研究の全学的活用を目指していること、あるいは通信教育課程で社会人教育の経験も10年以上ございます。これから申し上げる提案の背景として、こういったことがあると御理解いただければと思います。

3ページを御覧ください。大学におけるAI時代の人材育成ということでお話し申し上げます。

御承知のように、テクノロジーの発展はとどまることなく、人間の幸福のためにいかにこれを貢献させるかが課題でございますが、人間中心のAI社会、Society 5.0を実現するため、AIの社会実装を推進するための戦略の一つが人材育成であります。いずれは義務教育から順次積み上げていくことになるのでしようけれども、現段階では、大学ではリテラシー、応用基礎、エキスパートの各レベルの教育を学部や大学院の教育で実施する必要があると考えております。

4 ページを御覧ください。「3. Society 5.0の実現に向けた課題」として、情報学分野の特徴を挙げております。

情報学分野の研究は、様々な手続や方法論、モデル構築の組合せの技術開発が多く、これらをどんどん実践して、進歩させていくことが重要であります。

また、コンピューターエンジニアリングの研究の一部は、社会問題への適応研究でありまして、適応のための新たな方法論や情報プラットフォームの構築が必須となります。社会問題とその解決に用いる情報は日々変化します。社会の様々な分野の専門家が日々変化するIT技術を理解し続けられる社会的な仕組みづくりが急務と考えます。

そこで、5 ページの「4. 新たな時代に対応する大学によるリカレント教育」の御提案でございます。

目下、日本の企業におけるデジタルトランスフォーメーションにおける問題は、1 つには、職場における様々な分野のITスキル全般が高くないこと。そして、システムを発注する側と受注する側に大きな谷がある、理解にずれが生じている。これらがDXの促進を難しくしていると考えます。要は様々な分野の専門家がITに強くなる必要があると考えます。

DXを進めるためには、情報技術を持つ専門家集団の育成と、そのための社会システム、行政システムの構築が必要で、先ほど申しました大学での情報教育を活用することができると考えております。大きな企業は自前の社員教育が可能ですが、私どもの大学のある京都などでは中小企業の数多く、これらの会社の従業員の方々対象の情報教育に大学は貢献できるのではないかと考えております。

最後のページです。「5. 未来を担う人材の育成にむけて」ですが、リカレント教育が成果を上げ、適正に評価されるには、職場のリアルな問題、課題を解決できる能力を身につけるまでに育て上げることが肝要と考えます。

大学には、情報学だけではなく様々な分野の研究者が集っております。これらの専門家が共同で教育・研究を行うことにより、より実際的な情報学の知識、スキルの獲得が可能なりカレント教育ができるものと考えます。

また、様々な職場との連携も必要です。職場のリアルな課題について、実践的に解決していく演習、実習的な学びは、非常に有効であると考えます。

私どもは、このようなりカレント教育は日本の活力向上に貢献するものであり、産官学で協働することが望ましいと考えております。

情報技術のリカレント教育は、企業単体の仕事でもなく、あるいは情報関連分野だけのテーマでもありません。産官学の対応で柔軟な連携を行い、日本社会が変わっていく好機としたいと思っております。

以上でございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここからはこちらに御出席の構成員の方々に御発言をお願いしたいと存じます。

いとう構成員、よろしくお願ひいたします。

○いとう構成員 よろしくお願ひいたします。

まず私は、今日は1つ提案をさせていただきたいと思って参ったのですが、その前に、ワーキング・グループの資料の39ページ辺りにDX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業とあります。拝見したのですけれども、この中に受講料に関しての記載がないのです。これはDXではなく就職・転職支援のための大学のリカレント教育推進事業、もしかしたらDXを載せ替えて資料として出ているのかなと思うのですけれども、文科省の令和3年10月時点での資料によりますと、2～6か月間の短期間で就職・転職につながるプログラムの受講費は無料で提供すると記載されているのです。どなたに伺えばよいか、今回のDX等の資料に関しては去年と同じ条件でということなののでしょうか。

○清家座長 どうぞ。

○瀧本室長 事務局で確認をして、後ほど回答させていただきたいと思います。

○いとう構成員 すみません。できれば同じ条件で、国が決めた大学とか講座に関して、この講座を受ければ受講費は無料ということだったので、そうしていただけるとリカレントが進みやすいのではないかと思いますので、ぜひそうしていただけたらと思います。

私が今回思っておりますリカレント教育での問題点なのですけれども、前回は申し上げましたとおり、時間とか金銭面などの問題がいろいろとあります。ただ、その中でも大きな問題ではないかと思うのが、日本の企業は一定期間のブランクを経た人の採用には慎重になる傾向があるのではないかと考えているのです。ある方は、ちょっと期間を空けて、会社を辞めて、キャリアアップできるかと思って転職しようと思ったら、資料を見ただけで、この期間は働いていないのですねというだけで蹴られてしまうという事例があるということなのです。つまりどういうことかと言いますと、リカレント教育のために会社を辞めると、再就職が難しいということになります。

例えば大学とか短期講座などの受講では、受講のために会社を辞める必要はないのですけれども、例えば私が大学に行って、大学院に行って、博士課程に行っていたら、もし私が普通の会社員であれば、通わなければいけないので絶対に無理な条件です。そうなってくると、仕事と学びの両立は難しい、会社を辞める選択しかない、一択になるのです。そうすると2年で何らかの資格を取ったとしても、給料が上がる保証もなく、転職してキャリアアップにつながる保証もなく、元の職場に戻れる保証もない、ないないづくしなのです。リカレントをやりたいという気持ちはあっても、このないないづくしを考えるととてもそこに踏み出せない。結局生活のために余計なことはしないで、会社のために真面目に働くのが安心・安全、家族のために一番いいかなと考えるのが現状ではないかということです。

そんな中で、リカレント教育を推進していこう、もっともっと多くの方に、それこそある程度中高年になってもリカレント教育をしてもらうことで新しいところに行こうということであれば、最低限、本人が希望すれば元の会社に戻れる制度を整えてみていただけたら

いかという提案でございます。

リスクが大きいから、せつかくやりたいと思ってもできない。そんなことにならないためにも、お金の保障をしろとか、北欧とかは働いていない間も生活費は見ますよと、そこまではとてもできないかと思うのです。でも、本人の希望があれば元の職場に戻れるといった法を何か整えて、産休したら戻れるとかということがありますね。法整備がされています。そういったことを御検討いただけたらいいのではないかなと思って、今日は提案させていただきました。

ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、上岡構成員、よろしく願いいたします。

○上岡構成員 東京農業大学の上岡でございます。よろしく願いいたします。

本会議は、先ほど清家先生のほうからもありましたとおり、議論の主眼は大学の高等教育の在り方ではございますけれども、また、既に12月27日の議論につきましては事務局のほうで取りまとめをしていただいておりますが、今日は第1回目のワーキング・グループでございますので、先日の発言も踏まえまして、全ての国民に関わるといいますか、農林水産業や食料安全保障といった点からも今後求められる人材育成について、総論的な発言で大変恐縮ですが、共有させていただきたいと思っております。御了承ください。

おめくりいただきまして、1と書いてございますページでございますが、今後求められる人材育成につきましては、前回の会議で3点ほど申し上げたところでございます。

特に1点目の地球規模での課題解決というところには、総合農学の分野が非常に貢献できるのではないかというお話でしたけれども、これについては初等中等教育においても農学や生命科学に興味を持つ人材育成が必要なのかなと感じております。必ずしも農業分野、農学分野に進学せずとも、そうした素養を持った人材の育成が重要かなと思っております。

本日の参考資料集には農林水産省さんの資料もございますが、農林水産業の維持・発展には、地域に根差して、地域の産業で働くことが多い農業高校や農業大学校といった専門学校の教育強化や支援が必要になってくるのではないかなと思っております。

こうした人材育成には、高等教育ということで議論の中心になるかと思いますが、データサイエンスやデジタル化、国際化、新しい技術を開発する力とか手段を養う教育は日本の経済発展にとっては非常に重要なことだと認識しております。

しかし、それと同時に、社会的な課題の解決には環境の調和と地域の資源を活用できる人材の育成が必要で、そうした社会をつくるためには、国民全体の教育の底上げが重要かなと思っております。現在の地域や農業や環境の課題は、我々が利便性や豊かさを追求してきた結果ともいえますけれども、新しい技術を新しい真の豊かさに活用していくイノベーションが求められているのではないかなと思ってございます。

おめくりいただきまして2ページ目でございますが、技術的な教育の向上もさることながら、生活者としてエシカルな行動ができる国民の育成が重要ではないかなと思っておりま

す。現在、様々な法律の中で、エシカル消費ができる人材育成が強調されているわけですが、左の図は消費者庁の資料でございますけれども、世界の未来を変えるエシカル消費の基本、これは我々の生活であるわけですが、よく見ると農林水産業につながっているということでございます。前回の会議ではペティ・クラークの法則というお話もありましたけれども、いま一度、第1次産業、農林水産業の価値を改めて見直す必要があるのではないかと感じております。

ただし、エシカル消費ができる消費者を育成するというのは容易なことではなく、多大な時間を要すると感じております。つまり、幼少の頃から自然に親しみ、地域の産業や地域のあらゆる資源に目を向ける契機となるような教育が必要なのではないかと思っております。幾つかこういう国民を育成ということが書いてございますけれども、こういった人材の育成が今後重要ではないかと感じております。

おめくりいただきまして3ページ目でございますが、心身ともに健全な国民を育成するためにはということで、文科省さんの一文をお借りしておりますけれども、これは後でお読みいただくこととして、やはりイノベーションというか、心身ともに健全な子供が育つためには、子供の発達段階における必要な人、自然、身体感覚を伴う多様な経験が必要であると言われておりまして、こういった中からイノベーションが生まれるのかなというところであります。まさに食料や農業、環境の教育が非常に重要であるということで、初等教育からしっかり取り入れていくことも今後必要なのではないかと考えております。こうした教育の中で、エシカル消費ができる国民や次世代の農林漁業者の育成につなげることを期待しております。

釈迦に説法でございますけれども、第1次産業には、農業・農村を守ることで様々な多面的機能が発揮されます。それはつまり農林水産業の維持がSDGs貢献への基本でございますので、私共の農学系大学としては総合農学、学際的な農学分野に興味を持つ人材の掘り起こしを目指していきたいということでございます。

5ページ目をめくりいただきまして、まとめになりますが、地球規模での課題解決には、大坪さんの話もありましたけれども、高等教育に至るまでに段階的・継続的な教育が必要かと思っております。大学の教育におきましては、詳細はまた各論にて議論させていただくことといたしまして、やはり起業家教育とか、その中で学生と産官学間の連携とか、異分野との学際的研究といったものが重要かと思っておりますけれども、その手段として、多様なハイブリッド等の学びも推進していく必要があるかと思っております。

すみません、長くなりましたが、以上です。

最後のページは、本学の学生が地域の資源、当たり前資源を生かして、次のイノベーションを起こしたベンチャー企業の例でございますので、また御覧ください。

以上でございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、中野構成員、よろしく願いいたします。

○中野構成員 よろしくお願ひします。

このワーキング・グループの目的について再度御確認したく、伺いたいのですけれども、これは内向きに取りあえず何かやりましたというポーズを取ればいいのでしょうか、それとも外向きに具体性のあるゴールを設定するものなのですかというのがちょっと気になりました。何かやっておけばいいという感じであればこんな感じでいいと思うのですけれども、外向きに何か具体性のあるゴールをとということであれば、もう少し何か要るのかなと思ひました。

生産性というキーワードがたくさん出てくるのですけれども、これは定義がかなりたくさんありますね。どういふ定義なのか、投資効率のこと、か、成果はどのように測るのかというのも気になりました。生産性ということを使うには、私は前回、生きる力というふうになんと綺麗めに言ったのですけれども、あまりお上品な言い方はよくないかもしれないので、いかに稼げるかということに関してあまり反映されていないというのが気になりました。生産性と言うわりには、あまりこういう会議では経済について語ってはいけないのでしょうか。その辺の感覚は、私はよく分からないので教えていただきたいと思ひます。

日本の相対的貧困率は御存じのとおり、独り親世帯に限って言うとOECD諸国35か国中35位という非常に深刻な状態にあるということは皆さんよく御存じかと思ひます。資料を用意していませんけれども、検索エンジンサイトで引けばすぐ出てくることですから必要ないですね。

貧困率に関してもブルームバーグ紙に揶揄されるぐらいで、真面目で勤勉でパンクチュアルで職能もある人たちが貧困であると。構造的な問題であって、人のせいではないのではないかとされています。

構造的にと言われるけれども、実はより根深いのかもしいないと思ひます。根深いというのはどういうことかということ、手に職をつけようということは、リカレント教育だとか、本会議で議論される案件だと思ひます。むしろ、みんな手に職はついているのではないのかということをおは問ひたいです。学生もばかではありませぬので、投資効率のいい方法を取らうと思ひます。何でみんなSTEM教育を選ばないのか。それは投資効率が悪いからです。厳しいディシプリンを受けて、生涯賃金の悪いほうは誰も選ばない。文系学部とは比べ物にならないほど講義や実験に時間を取られ、アルバイトもままならないほど忙しい。それなのに、生涯賃金は金融、コンサル等と比べると悪い。そんな選択肢を、学生が選ぶ訳がない。

非常にシンプルな問題なので、あれこれ議論しても意味がない。あれこれ議論することが必要であれば、つまり内向きの会議であればそれを議論することもいいのですけれども、非常にシンプルな問題ですので、理系の賃金を上げれば、学生はそのほうに行くでしょう。簡単です。生産性の定義にもう一度立ち返ると、社会経済的地位ということに還元されるのであれば、より安いコストでそれを達成するにはどうすればいいかということをおはまず考

えていくべきだと思う。

ゴールの設定もそこにするのであれば、明確にすべきだと思います。幾ら幾らとするには炎上が怖いということがあれば、国民一般向けに訴えかける文言としては工夫する必要があるかもしれませんが、むしろある程度、GDPでここまで目指しましょうとか、賃金はこれぐらいを目指しましょうとかがあったほうが頑張れる人もいるかもしれません。大学教員だって綺麗ごとだけで生きているわけではありません。教育に関してインセンティブがあまりにもなさ過ぎます。これは本当にゆゆしき問題だと思います。

研究活動をすれば、ポストは安泰です。もちろん論文数で決まるからです。けれども、教育をいかに頑張ったとしても、ポストの獲得や維持には全くつながらないどころか、あの人は論文を書いていないねと言って、大学から排除されるおそれだってある。学生を味方につけて政治的なことばかりやっていると揶揄されることもある。これでは、日本は高等教育には力を割いていないねと諸外国からみなされても仕方がないなと思います。

あと一点だけ。生産性の定義から考えると、最も効率がいいのは実はアートマーケットです。これは世界的に見て韓国が抜きんで戦略性が高く、非常に参考にすべきだと思いますけれども、予算比にして日本の10倍かけています。実際の額としては2倍以上で、世界のアート関係者からも注目されている。1人当たりの購買力も既に抜かれているという話もありますけれども、リカレントは余力のある人のぜいたくではなくて、行けば必ず能力を社会経済的地位に変えられるものであるべきです。それをやれる戦略性を日本が持てるかどうかという勝負だと思います。

中野からは以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

今、御質問があった内向き、外向きということについては事務局からお答えいただきたいと思いますが、一言だけコメントしますと、私はもともとエコノミストとして、労働経済学という分野を勉強してきました。御承知のとおり教育の経済学というものがありまして、ゲーリー・ベッカーなどはその人的資本理論に関する貢献でノーベル経済学賞を取っております。御承知のとおりコストの中には直接費用とオポチュニティーコストといわれる機会費用の両方があるわけですが、いずれにしてもそのコストを、これは教育を受ける人本人と企業が分担して負担するわけですが、そのコストを負担して、そのリターンがより高い生産性、これは厳密に言えば付加価値生産性ということになりますけれども、それによって将来収益を得る行動だと、そういういわゆる経済合理人を想定して、人々の行動を説明する。私自身はもともとそういう考え方でいた者です。

ただ、最近、それは物事の一面しか説明できないのではないかという反省がエコノミストの中からも出ていまして、例えば大阪大学の竹田教授などが随分詳しく紹介しておられる行動経済学という分野なども少しずつ出てきます。従来のホモエコノミクスといいますが経済合理性だけで人の行動を説明するミクロ経済学だけでは、世の中説明し切れない部分があるということも分かってきているようです。その両方あるのだらうと思います。

○中野構成員 その理解は10年ぐらい前に流行った議論だと思うのですが、ここで問題にすべきは国家の予算をどのように教育に割くべきか、だと思うのです。そのときに、もちろん行動経済学的に評価すべきだと思いますが、その評価軸は、どんな論文を参照すればよくて、そんな考え方が出てきていますということだけでは済まない話だと思います。

○清家座長 もちろんそうですね。一方で国家予算を使った場合の国民にとってのベネフィットは、先ほど関山さんがとてもいいことを言われましたが、国民にとって大切なのはもちろん経済的利益が得られるということもありますけれども、広い意味でのウェルビーイングの向上ではないかと思います。

○中野構成員 それをどのように評価するのでしょうか。

○清家座長 それはたしかにいろいろと難しい。確かに評価の問題はありますね。

○中野構成員 恐らくそれが貧困の原因だと思います。

○清家座長 おっしゃるとおり経済的なベネフィットは人々のウェルビーイングを規定する際の非常に重要な部分ではありますが、それだけでは政策は論じられないというふうにも思います。

○中野構成員 極限、ウェルビーイングを優先するので、ブラック企業で働いてもよいということになると思います。

○清家座長 いえ、ブラック企業で働くということは、そこで働いている人のウェルビーイングを低下させるということで問題なのだと思います。

○中野構成員 それを評価する必要があると思います。

○清家座長 そうということですね。

先ほど関山さんのおっしゃった個人の幸せというのはどういう意味なのかを、関山さんなどは深く考えておられるのではないかと思うのですが、関山さんの言われた中で、産官学と言っているけれどもそれだけで良いのかということですね。産官学というのは手段の提供者です。つまり豊かになるための手段で産官学が物やサービスを生産したり、あるいはそれを政策的にサポートしたり、その基となる教育の機会を提供したりするのだけれども、最終的な目的は、それらを使って一人一人の個人がどれだけ豊かに、幸せになるか、その合計値、その最大化を目標とするべきではないかと私は理解しております。

○中野構成員 これ以上お話しすると申し訳ないのですが、私たちがもしこのメッセージを国民に発したとしたら、「あなた方は恵まれているからいいですね」と必ず言われると思います。

○清家座長 それはこれからの議論の進め方になるかとも思いますので、これからまた議論してゆければ、と思います。

事務局のほうから、先ほど言った内向き、外向きという点について、私は内向きだけではよろしくないと思っておりますけれども、お答えいただけますか。

○瀧本室長 失礼いたします。担当室のほうから補足させていただきたいと思います。

内向きか外向きかという観点は非常に難しいテーマでありますけれども、この会議のあ

る意味での前身に当たるものとして、かつて教育再生実行会議というものがございました。もう既に廃止されておりますけれども、これは総理をヘッドとする点は同じですが、総理、官房長官、文科大臣兼再生担当大臣までだったのです。

今回新しく教育未来創造会議は、それに加えて7省、文科省を加えますと8省の大臣がメンバーとなって、教育だけに閉じず、まさに内向きではなくて、本当に今後の日本の社会をよくしていくための人材育成という観点で、各省連携でどういう方策が打てるかということと言うと、何か絵に描いた文章、きれいな耳触りのいい文章を作って終わりではなくて、そこからどうつなげていけるか。1つのステークホルダーは学校とか教育セクターでしょうけれども、もう一つ大きなセクターは、今日も中畑様に御参加いただいたりしていますが、産業界の側もどういことができるかということのも大きなものですし、当然厚生労働省さんとかが関わる分野があります。そうした各省のツールも使いながら、具体的にプラスの方向に。

前回、構成員にも貧困のこととかを御指摘いただいたりしておりますし、そうした方々のための施策も含めて、どういうものを打ち出していくべきか、打ち出していけるものか。

この会議は、各省の大臣がメンバーであるものの、内閣官房という位置づけで、ある意味、方向性とか、それに向けた方策とかをある程度示しながら、物によってはそれぞれの担当省庁で具体化してもらって、具体化する予算であったり、場合によっては先ほど法律改正とありましたけれども、法改正みたいなものをやったりということも含めて、そういう大きな方向性を未来に向けてどう打ち出していけるかということで、決して内向きにならない具体の議論を皆様の中で進めていただけるとありがたいなと思っております。

○清家座長 ありがとうございます。

○中野構成員 ありがとうございます。

ごめんなさい、失礼なことを申しました。丁寧に答えてくださって、ありがとうございます。

○清家座長 とんでもございません。とても皆さん触発されたと思います。

それでは、せっかく議論が盛り上がっているところではございますけれども、末松大臣が到着されました。多分予算委員会に御出席だったのではないかと思います。ここで末松大臣に御挨拶をいただきますので、まず、プレスの入室をお願いいたします。

(報道関係者入室)

○清家座長 それでは、大臣、よろしくお願いたします。

○末松大臣 中野先生に水を差したみたいで申し訳ありません。

佳境に差ししかかっているところに伺いまして、今日は先に池田副大臣と鰐淵政務官が来られまして、先生方のお話を聞いておりますので、後ほどまたお話を伺いたしたいと思います。

9時から5時過ぎまで予算委員会がございまして、ずっと座っておかなければいけないので、政治家は座力がないとなかなかやれないという思いをしたのですけれども、予算は全体では108兆ですが、文部科学省は5兆2818億ということで、これから本格審議に入って

まいりまして、3月末頃に衆参の審議が終わろうかと思えます。

今日は先生方に、この前の続きでありますけれども、ワーキング・グループということでお集まりいただきまして、ありがとうございます。

腹藏なくお話しをしていただいて、既存のことについて概念にとらわれないでお話しただくことも大事かと思えますので、先生方の今までの蓄積をぜひ生かした考えでお述べいただければと思っております。

第1回目の教育未来創造会議では、主な論点としては、1つは未来を支える人材を育む大学等の機能強化、2つ目は新たな時代に対応する学びの支援、3番目は学び直しを促進するための環境整備ということで、3点を私から提示し、御議論いただいておりますけれども、あくまでこれは提案でありますので、瀧本さんとよく相談しながら、どうぞ遠慮なくお話をさせていただきたいと思えます。

実は2週間前にここで、ナイスステップな10人の研究者の表彰式がございまして、若手と言いましても30代、40代なのですけれども、この方々の表彰式がありました後、1時間の対談がございまして、意見交換をしました。若手の研究者がこういうことをおっしゃっています。

博士課程への進学によって、求人の少ない大学教員になるしかほとんど選択肢がなく、キャリアパスが限られてしまうため、ギャンブルのような選択を若い時期に課している現在の状況に問題があると思えます。ここからは一つ問題ですけれども、これは企業側が博士号取得者の採用に積極でないことが主たる原因であり、これと日本企業の生産性が長く低迷していることは関係していますと。後段部分は御自分の意思があると思うのですけれども。

もう一人だけ紹介します。皆様に続く今後の若手研究者のために充実すべきと感じたこと。若手が心理的に安心し、腰を据えて研究できる雇用環境の位置づけ、つまり任期つきのポジションをなくして無期雇用化するようにしてほしい。

こういう悩みを述べておられます。また、ほかの先生方の話は、いつか申し上げたいと思えます。

そういうことで、十分な御議論をいただきますようお願い申し上げます。

どうも失礼しました。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、恐縮ですが、プレスの方にはここで御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、引き続き構成員の皆様より御発言をいただきたいと思えます。なお、関山構成員、高橋構成員におかれましては、御都合により途中退席されると伺っておりますので、お時間になりましたらどうぞ御退出くださいますようお願いいたします。

次に東原構成員の代理で御出席でございます中畑様より、御発言をお願いいたします。

○中畑様（東原構成員代理） 日立製作所の中畑でございます。今日は東原の代理で出させていただきます。よろしく願いいたします。

ちょっと実務的なところもありますけれども、今日は私のほうから企業の実情を企業の視点からお話しさせていただきます。

それでは、資料のほうを御覧ください。まず、前回の会議では、人への投資は成長の源泉とのお話がありましたが、日本は今、成長というのが一番問題だと思っていまして、成長していないというところなんです。これは日本全体もですが、企業も同じで、ここをどうやって成長させるか、そこでは人がものすごく重要になってきています。

なぜかという、私たち日立として考えても、2009年に7873億という大赤字を出して、どうしようもない状態になったわけです。今から事業をデジタル化していくとか、事業環境が変わっているとか、日本であれば人口減少しているとか、いろいろな個人の考え方が違って来る、そういう変化の中で、事業戦略を変えなければいけなかったのに、変えてこなかった。いわゆるものづくりに執着してしまったということが大きな問題であった。ここはやはり人、人材にもっと力を入れてやっていかなければならなくなった。そうすると、求められる人材とか人材のマネジメントが変わってくるということだと思います。

お話をさせていただきたいのは、総論的には、右下2ページですけれども、日立の状況は、日立全体で売上が8兆7000億円、人員が35万人いるのですけれども、半分以上が外国人です。下の表にあるように、今こういう形で日本人と外国人が一緒になってこの事業をやっているということでもあります。

右下3ページですが、事業環境は何が変わってくるかという、1つは地球温暖化とかSDGs、この辺の社会課題がものすごく複雑化していて、企業はこれをやらないともう事業ができないということが1つ。

2つ目はデジタル化です。モノのインターネットは何を変化させるかという、結局製品、システムの提供だけではお客様あるいは社会が満足されなくなって、データを使って、それをつなげてサービスにするということが必要になってくる。

3つ目はマーケットの変化です。企業から見れば、マーケットはどこが伸びているかということが重要であります。日本は残念ながらGDPはそんなに伸びていない。中国は激増しました。半分だったマーケットがいつの間にか3倍になってしまった。そういうことがどんどん起こっている中でどうやっていくかということを考えなければいけない。

右下4ページですけれども、そうなってくると、日立がやるのは「社会イノベーション事業をグローバルに」という言い方をしているのですが、要はモノだけに頼るのではなくて、かつ日本国内中心のマーケットではなくて、モノも重要ですが、それにデータを使ったサービス、それからグローバルにマーケット展開する。そのためには、日立の人は「物がよければ買ってくれる」とか、「利益を上げられる」とか、どうしてもそのように考えてしまいがちですが、そうではなくなってきているので、まずは「何が求められているか」「何が課題なのか」そこから考えるというふうに変えていこうとしたということです。

右下5ページは重複なので飛ばします。

そのような事業をやっていくときにどんな人材が必要なのかということが右下6ページなのですが、社会の課題を探す、かつグローバルですから、日本人だけではもう無理です。だから、いろいろな人がいる、いろいろな見方ができる人が必要です。そうすると、場所と時間を越えて一緒に仕事しなければいけないということになります。

もう一つは、さっき言った課題を解決するということが大事なので、主体的な人材、自分から動く人が必要になってくるということです。右下7ページですが、過去の日本にはマーケットがあって、日本が高度成長して、世界ナンバー2のGDPだったときは、日立が何をやってたかという、日本の国内のお客様、電力会社、鉄道会社とかいろいろな会社がありますけれども、そこが出してくれた要求に基づいて、いい製品を作れば買っていただけたわけです。そうすると、日本人の男性正社員で同じような考え方をを持った人が、同じ場所、時間を共有したほうがよかったです。いい悪いではなくて、このほうが効率的だったということです。

今は、社会イノベーション事業、グローバル化すると、多様な見方を持つ人が必要になってくる。それから、主体的な人が必要。そうすると、場所はばらばらで一緒に働くことが必要になってくる。

右下8ページですが、私自身がいます本社のグローバル人材部門には今、約70名いるのですけれども、3分の1は外国人、3分の1は女性です。外国人はアメリカ、ヨーロッパ、アジア、インドといろいろなところで働いているけれども、一緒に働くという形に持っていくことが必要になってきたということです。

右下9ページからが各論ですけれども、実務的になります。産官学のシームレスな連携ということで、右下10ページ、会社として採用をやらせていただくのですけれども、そのときにどんな人が必要かというのはあまり明確に出していなかった。要は元気な人がいいとか、明るい人がいいとか定性的な部分があったので、そうではなくて、こんな能力が必要ですよということをもっと明確にする。当然学業成績は当たり前ですけれども明確に聞くということです。

それから、ダイバーシティを受け入れる。

右下11ページ、採用自体もまずは仕事を明確にして、どんなスキルが必要かを明確にした上で採用する。

12ページ、インターンシップです。これも今、変えてきていますけれども、今まで1日インターンシップとか、インターンシップと呼べないようなものもやってきたのですが、そうではなくて、数週間のインターンシップをやっています。どういう仕事を明確にして、今、300人受けています。

それから、博士対象は有給で、採用も前提としたインターンシップを今ちょうど始めたところです。2か月間の受け入れですが、ベトナム人の方と日本人の方が来ております。

右下13ページですが、ここからが意識の問題です。学び続ける意識、先ほどからいろいろ

ろお話がありますが、何でさっき言われたリカレントをやるのか。その次に何かがないと、リカレントに行くとはなりません。特に日立みたいな会社だと、そのままいけばある程度仕事ができるので、わざわざ勉強に行かないのです。これでは駄目だということで、一つのやり方として、ジョブ型のマネジメントにするしかないと思っています。

右下14ページに書いていますが、半分以上を占める海外人材はほとんどがジョブ型です。半分弱を占める日本人をどうするかなのですが、日本も今だんだん変わってきていて、日本の企業も一緒ですけれども、少子高齢化で人がいなくなって、価値観が変わってきている。左側は日立特有ですけれども、事業がデジタルでグローバルになってくると、右下15ページ、いわゆる人に仕事を割り当てて、新卒一括採用で日立に入って、ずっと社内でキャリア形成する。そうなるとうちでも年次順送りになる。タスクがよく分からなくて、仕事をしながら定年を迎えるという受け身のなことでは、外から人が入ってきません。それでジョブ型にしていく。仕事に人をアサインして、自分でキャリアをつくるということをやっていく。

右下16ページですけれども、これをやると新聞とかにジョブディスクリプションをつくれればいいとすぐに出てしまうのですが、一つのツールでしかありませんので、職務の見える化はやりますけれども、当然、人の見える化、自分が何をやりたいか、どういうスキルを持っているか。そしてコミュニケーションを取っていくということをやっています。

右下17ページがジョブディスクリプションの例なのですが、必要なスキルとか経験をできるだけ定量的に出して、これを社員全員にオープンにする。社外にもオープンにするということをやります。

右下18ページ、簡単に人は変わりません。ずっとメンバーシップでやっていた人が変わらないので、時間をかけてやっています。学び続ける意識をどんどんつくってもらうためには、まずきちんとジョブディスクリプションをつくって、自分でキャリアプランを考えて、そのためにリカレントをやるか、リスキルをやるかということをやっていく。これは若手だけではなくて50歳以上も同じです。今から20年、30年働くためには、こういうことやっていく。

長くなりましたので、19、20ページは飛ばします。デジタル教育はこんなことをやっていますということを書いています。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、日比谷構成員、よろしく願いいたします。

○日比谷構成員 日比谷でございます。

今日、私はウェルビーイングの話をしようと思って参りましたら、既に少し議論が出たところですが、所定の方針どおりにお話ししたいと思います。

先ほど瀧本さんから教育再生実行会議のお話がちょっと出まして、この会議との違いという話題だったので、あの会議が最後に出しました第12次提言の初めには、そ

のまま読みますけれども、「社会が直面している諸課題の解決には、一人一人の多様な幸せであるとともに、社会全体の幸せでもあるウェルビーイングの理念の実現を目指すことが重要であるとの結論に至りました」という一節がございます。何か聞いたなとお思いでしょうが、本日配付されました資料1の2つ目の○、「あるべき社会像」のトップに、全く同じ表現で、「一人一人の多様な幸せと社会全体の豊かさの実現」が書かれています。

また、本日何人かの構成員から言及がありましたけれども、一番上の○、「基本理念」でございます、「教育による未来の個人の幸せ」というのは、まさにウェルビーイングの理念の実現そのものだと私は受け止めました。

政府の各種基本計画などでも、既にウェルビーイングに関するKPIが省庁ごとに設定されているところですので、本日の資料1はどこにもウェルビーイングという言葉は出てきていないのですけれども、本会議でいずれは提言を出したりすると思うのですが、一つの柱として、ウェルビーイングの実現ということはどうしてもよいのではないかなと考えております。

さて、先ほどもどのように測るのですかという御質問が出たところですが、客観的な指標と主観的な指標がございます。今、各政府の基本計画でも、客観的な指標が設定されているところは非常に多いのですけれども、主観的な指標はまだ研究途上であるということもあって、ないものもございます。

ただ、これまでに言われていることの一つで非常に重要だと思うのは、寛容度が低い社会、人に対してあまり寛容でない社会では、測り方にいろいろと議論はありますけれども、主観的なウェルビーイングを世界中で測ってみると、押しなべて低いという結果があります。

寛容度が低いというのは何の問題かということ、人生にはいろいろな選択肢があるのですけれども、いろいろな意味で寛容度が低いと、個人個人が持っている選択の幅が狭められてしまうということです。

前回、ジェンダーギャップ指数を何とか改善しないと未来はないと申しましたけれども、これなどは最たるもので、要するにマイノリティーはなかなか選択肢が限られてしまう。なぜマイノリティーになってしまっているかということと寛容度が低いからであるということで、ここをどのように改善して、主観的なウェルビーイングをどうしたら高められるのかと。日本は客観的なウェルビーイングの指標だと、そんなに悪くないところにもう行っていますけれども、だからといって例えば子供があまり幸せだと思っていないとか、いろいろな問題がありますので、ここを解決するために、教育は何ができるかということの一つ考えるべきだと思います。

2つ目は、前は2分だと本当に急いで話さなければいけなかったのですが、今日はちょっと落ち着いてお話もできるので、今の中畑さんの御説明で、時間がなかったので飛ばしておしまいになったところで、リベラルアーツという言葉が出てきているのですけれども、これについてお話をしたいと思います。

今もございますけれども、私は最初に経団連が「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」を立ち上げましたとき、まだ中西さんが座長をなさっていた頃で、大変お世話になりました。そのときメンバーでした。

そこで中間取りまとめを出しましたときに、「人文学、社会科学、自然科学にわたる学問分野を学ぶことを通じて、論理的思考力と規範的判断力を磨き、課題発見・解決や社会システム構想、設計などのための基礎力を身につけること」と定義しています。

特に重視されることとして、1つの専門分野、さっきどなたかからダブルメジャーという言葉がありましたけれども、ダブルではなくてもシングルでも、とにかくメジャーの学びを通して論理的思考力を身につけること。しかし、メジャーだけでなく、他分野への関心と学びによって幅広い知識と複眼的な思考力を得ること。そして、規範論を研究する学問領域を学ぶことによって、規範的判断力を磨くことの3点を強調しています。

もともとリベラルアーツは人を自由にする学芸と定義されていましたが、これからの社会で人が自由になるというのは、人の主観的ウェルビーイングを向上させるということにほかならないと思いますので、そのために教育は何ができるか、どうあるべきかということを議論してまいりたいと思います。

ちょっと長くなりました。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、益構成員、よろしく願いいたします。

○益構成員 東京工業大学の益でございます。

発言内容は資料にまとめてあります。私の視点は理工系総合大学からという視点での課題でございます。

右下2ページ目にまとめを5点挙げさせていただいております。

まず1点目については、今回の資料1、皆さんの発言をまとめた資料を見たときに、最初の総論の項目があるべき姿、あるべき社会像とか、目指すべき人材育成に向けた方向性という文言から始まっておりまして、せっかく清家先生がこうありたいというような未来を語っているにもかかわらず何々すべきになっているのは、ワーディングとしては少し考えたいなという気がいたしました。

そういうこともあったので、右下3～8ページまでにまとめましたのは、東工大を中心に学内外、産業界、高校生、他大学も巻き込んで、ありたい社会を語り、2200年までの未来シナリオとしてまとめた未来社会DESIGN機構の取組を紹介させていただいております。

今日も参考資料等々がたくさんあるのですが、現実の問題点、取組がまとめられております。ただ、一言で、見たときの感想は、10年後、20年後、そしてカーボンニュートラリティーが期待される2050年に、我が国の教育がどうなっていきたいかという視点が読み取りにくいように思います。教育現場にいる我々は、新入生に志を持ち、未来を築く人材になってほしいと常々話していますが、若干違うかなと思ったのがあります。

「教育未来創造」と銘打っておりますので、長期的な視点でどのような教育あるいは高

等教育機関がりたいのか、あるいはどうやってほしいのかを議論し、その第一歩として何をするのかという議論になればと思っています。

「べき」ではなく「たい」という観点では、資料にもあります10兆円ファンドを利用した世界に伍する大学という話がございます。世界に伍する大学を我が国から生み出したいというすばらしい取組だと思っています。

世界に伍する大学は、画一的ではなく、多様な形や側面を持つものと思います。ガバナンスや組織も重要ではありますが、ぜひともどのような大学、研究や教育において世界に伍するという、もう少し具体的な中身の議論も必要な時期かと思っています。

2点目は、配付資料の右下8ページ、大学の研究力アップのためには、個別の大学への支援もありますが、我が国の特徴としては、例えばある分野を見ても、複数の大学に多くの優秀な研究者が分散しております。学術分野の特徴を踏まえて、ある分野では複数の大学が連携して、世界に伍していくという発想の研究を推進していくという考えが重要であると思っています。

右下9ページ目には、半導体に限ってですが、複数の英知を集めて世界に伍していくことも重要であると示させていただきました。

3点目は、右下10～14ページまでです。高度人材としての博士人材育成についてまとめてあります。博士支援の多くのプログラムを推進していることに感謝しているところでございますが、10ページ、11ページに記載しているとおおり、まだ不十分であり、大きく改善が必要であると指摘させていただきます。

4点目、右下15～19ページ、イノベーションの創出のひとつの源泉が多様性にあるとの観点では、女性活躍はイノベーション創出に大変重要であると思っています。

また、ESG視点に立ちますと、我が国へのジェンダーバランスの改善圧力は間違いなく来るとしています。

産業界からも理工系女性が必要であるとの声が大きくなっておりますが、残念ながら学生がいまだに非常に少ない。

右下18ページに、本学、東工大の例を記載しておりますが、学士課程における学生はやっと15%、どんどん増えているという状況でもありません。理工系を持つ大学では様々な分析や取組をしておりますが、仮に2030年、女子学生30%と言っても、今のままではかなり難しいのが現実です。

そこで、女子学生枠といったポジティブアクションについて真剣な議論が必要ではないかと思っております。それについての記事は、右下15ページ、16ページに示しております。ぜひ議論が進めばと思っているところです。

第5点目、右下20ページ、高等教育、大学や大学院で利用する教科書専門書の電子化についてです。

数年以内に、タブレットなど電子機器で学んできた学生が高等教育を受けるようになります。新規の書籍は電子化されますが、日本語で書かれた古典的教科書や名著と呼ばれる

ものの電子化は、出版側から考えると、図書館での貸出しなどを想定しての値段設定など、課題がありなかなか進んでいません。

我が国は、母語で高等教育を行うことのできる数少ない国です。高等教育で利用される、日本語で書かれた書式の電子化を推進する取組を始める必要があると指摘させていただきたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、最後になりましたけれども、オンラインで御出席をいただいております阿部知事、よろしく願いいたします。

○阿部構成員 御指名ありがとうございます。

資料4「有識者構成員資料」の最後でありますけれども、「長野県における『学びの県づくり』の取組」という資料を御覧ください。

前回、私のほうから学びの改革の視点と方向性ということで何点かお示しさせていただきましたが、今日は長野県が実際に取り組んでいることを御紹介して、こんな御議論をいただければということでお話ししていきたいと思います。

1枚おめくりいただいて、左上に「分権型教育制度への転換」と書かせていただきました。過日、全国知事会の文教・スポーツ常任委員会で取りまとめた「これからの高等学校教育のあり方研究会」の報告の要点であります。ここで申し上げたいのは、○の1つ目にあります「高等学校の魅力化・特色化の推進」の中で、「より分権型の教育制度」であります。今、時代は教育についても大きな転換期にある中で、新しい取組がいろいろと出てきています。例えば本県もいわゆる「森のようちえん」、「信州型自然保育」の取組を進めていますが、県独自の認証制度をつくっています。その中で、一生懸命頑張っているところは認可外の保育所が結構あります。そういう意味で、既存の教育の枠組みから、外縁と言うと問題があるかもしれませんが、今の教育を変えていくときには、新たな動きをしっかりと後押ししていかなければいけないと思います。教育を「画一」から「分権」へということで、ぜひ国全体でそうした方向で、我々都道府県、市町村にお任せいただければできるだけ任せていただきたいというのが1点目であります。

もう一枚おめくりいただきまして、高等教育の関係であります。

「都道府県行政における高等教育の重要性」と書いてありますが、今、制度上、高等教育に関する都道府県の役割は結構曖昧だと思っています。長野県は高等教育振興課をつくって、県内大学の新しい学部を設置に対して積極的に支援をさせていただいています。

次のページは「地元国立大学との連携」と書かせていただいておりますけれども、何と言っても長野県は、今はコロナ対策を一生懸命やっていますが、コロナ対策を進めるのにも、産業イノベーションを進めるのにも、信州大学の力がなければ困ってしまうという状況でありまして、地方行政における高等教育は非常にウエートが高くなっています。

今、文科省でもかなり意識していただいておりますけれども、地方行政と高等教育をぜひ

しっかりつなげるような支援をしていただければありがたいと思っています。

もう一枚おめくりいただきまして、「県で取り組むリカレント教育」というペーパーをつけさせていただきました。今回のテーマの一つがリカレントになっていますけれども、人生100年時代と言われている中で、「学びの県づくり」を標榜している本県としても、子供たちの教育だけではなくて、大人の学び直しをどうしていくかということは非常に重要なテーマであります。産業界の皆さんからのニーズも高い分野でありますので、文科省、経産省、厚労省あるいはデジタル庁をはじめ各省庁横断的にリカレント教育への強力な方向性を打ち出していただければありがたいと思っています。我々都道府県も一生懸命取り組んでいきます。

もう一枚おめくりいただいて、「地域におけるIT人材育成・確保の重要性」という紙と、その次に「DX推進における課題 IT人材の育成・確保」を書かせていただいています。どういう人材を育てるかということで、産業界の皆さんとお話ししても、一番足りない、一番欲しいのはDX人材、IT人材というのがあらゆる分野の方から異口同音に聞かれています。これは県としても取り組んでいかなければいけないテーマでありますけれども、デジタル庁も設置されましたので、国として強いメッセージと具体的な支援策をぜひ講じていただければありがたいと思います。

最後に「信州つばさプロジェクト」の資料をつけてございます。今、コロナ禍でなかなかうまく進んでいないところもありますが、長野県としてグローバル化に対応できる、高校生のうちから視野を広げてもらおうということで、いろいろな海外留学を支援する仕組みをつくっています。文科省にもいろいろ御配慮いただいていますけれども、ぜひ若いうちから世界に視野を広げられることができるような取組、これは我々地方公共団体もしっかり取り組んでいますので、こうした取組に対する支援もぜひお願いしたいと思います。

今回は、分権の話、高等教育と地方行政との連携の話、さらにはDX人材の話、そしてリカレント教育、それから海外留学支援、いろいろなことを申し上げましたけれども、我々地方公共団体も学びとか教育がこれから非常に重要だと思っています。

私がいつも言っているのは、教育と医療が地域を支える、これからはインフラから教育や医療に変わっていくと申し上げてきていますので、ぜひ国として明確な方向性を出していただければと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、各構成員の方々からそれぞれお考えを承ったところでございますけれども、最後に、先ほどいとう委員から事務局に御質問があったかと思っておりますけれども、事務局のほうでお調べいただいた結果が出ているようでございますので、事務局からお答えいただけますでしょうか。

○瀧本室長 失礼いたします。

今、資料をおめくりいただけても結構ですが、いとう先生のほうから、資料2の39

ページのリカレント教育推進事業、補正予算のものについて御質問がございました。

中身によって様々ではございますけれども、今回この中で就業者のキャリアアップを目的としたリスキリングに向けたプログラムも入っております、就業者が転職するとかという部分に関しては、基本的には有償です。

一方で、失業者あるいは非正規雇用で転職されるためにスキルアップしようという方のように、基本的に非正規や失業中のような厳しい状況下の方については、引き続き無償で受けられるように設計する方向で準備を進めております。現時点ではまだ公募要領が公表前ですので、そういう方向で検討が進められているという言い方までしかできませんが、御理解いただけたらと思います。

この中で、今、阿部知事からもありましたDX人材について、リテラシーレベルの方からもう少し高いレベルの方も含めて設計をしている段階でございます。

以上です。

○いとう構成員 ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

今日は大変充実した御発言をいただきまして、できればもう一ラウンドぐらいお互いに議論をさせていただきたいところなのですが、お約束をした時間も迫っているようでございますので、改めて、皆様方から大変示唆に富む御発言をいただいたことに御礼を申し上げまして、今回の会議はこれで一応閉じさせていただきたいと思います。

次回、引き続き今日のように、さらに活発な議論ができればと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、次回の会議等について、事務局から御説明をお願いいたします。

○瀧本室長 本日はありがとうございます。

自由討議の時間を取れず、大変申し訳ございませんでした。

次回については、論点案のうち、特に大学等の機能強化を中心に議論を深めさせていただきたいと考えておりますが、本日いただいた様々な御意見も踏まえまして、詳細については座長とも相談の上、改めて御連絡をさせていただきたいと考えているところでございます。

また、現在日程調整中でございますが、第3回のワーキング・グループについて皆様の御都合を伺っておりますが、できますれば3月での開催を目指して、調整ができ次第、日程のお示しをさせていただきたいと思います。基本的には、そこでは学びの支援とカリカレントなどを中心に深掘りの議論ができたらと思っておりますのでございます。いずれにしても、改めて連絡させていただきます。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、本日の会議はこれで閉会とさせていただきます。皆様、お忙しいところ、ありがとうございます。